

LA CONCILIACIÓN PREVIA O ANTICIPADA

como medio alternativo para
solucionar el conflicto laboral



Licda. Esp. Natalia
Martínez Masís¹

Resumen:

En este artículo se exponen y analizan las implicaciones que ha tenido la conciliación previa como medio alternativo para solucionar el conflicto individual en las relaciones de empleo, utilizado por la Unidad Laboral de la Defensa Pública, desde la entrada en vigor de la reforma Procesal Laboral el 25 de julio del año 2017.

Palabras claves:

Conciliación, defensa pública laboral, conflicto individual laboral.

Abstract:

This article presents and analyzes the implications that the previous conciliation has had as an alternative means to solve the individual conflict in employment relationships, used by the social assistance unit of the Public Defense, since the entry into force of the Procedural Reform Labor since July 25, 2017.

Keywords:

Conciliation, public labor defense, individual labor conflict.

¹ Abogada de Asistencia Social. Ha sido jueza de trabajo, mediadora y conciliadora certificada en materia laboral.



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

En este artículo no se pretende abarcar en su totalidad la figura de la conciliación como un medio alternativo para solucionar la controversia entre la persona trabajadora y la parte empleadora, pues es un tema basto que nos obligaría hacer un estudio profundo para analizar la legislación nacional e internacional, así como la posición doctrinaria al respecto, lo cual no es el fin del presente análisis.

El objetivo es exponer las implicaciones que ha tenido la conciliación previa como medio alternativo para solucionar el conflicto individual en las relaciones de empleo, utilizado por los abogados y abogadas de asistencia social de la Defensa Pública, desde la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral en julio del 2017.

Aclarado lo anterior, como línea de partida y antes de estudiar la figura de la conciliación anticipada o previa, es necesario tener claro cuál ha sido la función que la doctrina clásica del derecho procesal laboral le ha asignado a la conciliación. En este sentido, Cabanellas (2001) define conciliación de la siguiente manera:

En el Derecho del Trabajo existe un sistema de conciliación especial que tiende a evitar el planteamiento de un conflicto o a resolver el surgido, sobre todo en caso de huelga. Los procedimientos varían mucho de uno a otro país, pero, por lo general, de fracasar las negociaciones directas entre patronos y trabajadores, interviene el Estado, ya mediante un organismo mixto, ya valiéndose de un funcionario especial. La comisión conciliadora determina en algunos ordenamientos jurídicos la calificación de ilegal para la huelga promovida. De llegarse a un acuerdo en el acto de conciliación, lo convenido tiene fuerza de los demás pactos entre empresarios y trabajadores... (121).

Castro (1972) expresa:

[L]a conciliación tiene por objeto lograr el advenimiento de dos personas o partes que están en pugna. En Derecho laboral, a diferencia de lo que ocurre en el Derecho Civil, es una institución muy importante, como medio de resolver toda clase de conflictos entre patronos y trabajadores, pero donde cobra mayor importancia es en el campo de las controversias de carácter económico social (...) Citando a Cabanellas indica: "...normalmente los procedimientos conciliatorios se establecen con el objeto de que puedan las partes llegar directamente a una solución en el conflicto; pero esa no es su única finalidad. En efecto, al mismo tiempo que se intenta lograr la solución directa del conflicto, se establecen determinados trámites para evitar las huelgas o para que solamente se planteen tras haberse intentado la instancia conciliatoria; esto es, las legislaciones suelen determinar un procedimiento que, únicamente cuando se encuentra agotado, permite a las partes en conflicto llegar a medidas de acción directa contra la continuidad laboral..." (327).

Mientras que García (2005) señala:

[N]ormativamente, la conciliación puede definirse como aquella actividad desplegada por las partes de un conflicto jurídico ante un tercero instituido al efecto en orden a lograr una composición justa de la controversia (...) en el ordenamiento laboral, a diferencia de lo que sucede en su homólogo civil, está especialmente presente la idea de que el proceso constituye un mecanismo largo y costoso de dirimir conflictos jurídicos, por lo que resulta preferible la solución que pueda convenir las propias partes en conflicto, a salvo el aseguramiento de las garantías necesarias, frente a cualquier otra que pueda dictar un tercero instituido al efecto disponiendo su cumplimiento bajo mandato imperativo... (41-43).

Comparto lo señalado por estos autores, porque a través de esta herramienta o instrumento legal, se busca solucionar la controversia, sea prejudicialmente o una vez iniciado el litigio. No obstante, en este artículo se dará énfasis



a la conciliación que se tramita antes de judicializar el proceso con la interposición de una demanda, como una salida alterna al conflicto individual de trabajo, sea que la relación laboral esté vigente o bien que haya finalizado controvertidamente.

Para entender esto, es necesario echar un vistazo a los cambios que la legislación laboral ha tenido en punto a este instituto jurídico, antes y posteriormente a la Reforma Procesal Laboral del 2017.

2. CONCILIACIÓN ANTES DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL

Antes de la entrada en vigor de la reforma procesal laboral, la legislación costarricense promovía los métodos autocompositivos de resolución de conflictos a través de la Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, que entró en vigencia el 14 de enero de 1998.

Propiamente en materia laboral, en el Código de Trabajo no reformado, la conciliación estaba regulada en los ordinales 470, 474 y 475. La figura de la conciliación en el proceso ordinario laboral aparecía regulada en el artículo 474 del Código de Trabajo, cuando se establecía que, una vez contestada la demanda o en su caso la reconvencción, vencido el término a que se refiere el numeral 470 del mismo cuerpo legal y resueltas las excepciones dilatorias opuestas, quien juzgaba debía convocar a las partes a una comparecencia de conciliación y de recepción de pruebas.

En el ordinal 475, el legislador de 1943 había plasmado lo que a nuestro entender parecía la necesidad de que el juez o jueza de trabajo tomara un rol preponderante en la etapa de conciliación, pues en el primer párrafo, se insta para que se propongan los medios de conciliación que la prudencia siguiera, haciéndoles ver la conveniencia de un arreglo a la controversia.

En estas disposiciones legales, se contempló la conciliación como una solución alterna al conflicto, solo que la herramienta jurídica era utilizada por quien juzgaba durante el juicio, es decir, cuando la etapa de juicio estaba en curso o en proceso.

Es claro que el espíritu en estas normas era buscar que la controversia entre las partes finalizara anticipadamente a la sentencia de fondo y con un arreglo satisfactorio para ambas. Por lo general y en muchos casos, la persona trabajadora asistía a la audiencia sin patrocinio letrado, es decir, sin asesoría legal en la materia y, casi siempre, la única guía que llevaba era la hoja de cálculos de prestaciones confeccionada por el Ministerio de Trabajo. De ahí que quien juzgaba tenía una participación muy activa en la etapa de conciliación.

No hay ninguna duda que en éstas, como en otras normas del Código de Trabajo, se rescataban los principios cristianos y de justicia social, que tienen como norte a nuestro parecer, fortalecer la paz social (artículo 1° *ibidem*).

El Presidente de la República de entonces en 1943, el Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia, confirmó con sus palabras al acudir al Congreso legislativo, el carácter social de este cuerpo normativo cuando apuntó:

Con absoluta firmeza creo que no hay razón para que se sienta amenazado ningún buen costarricense por este conjunto de disposiciones claras, humanas y sencillas que no son más

que el resultado de un largo y cuidadoso estudio de la realidad nacional y de un afán de armonizar en forma razonable los justos intereses de las distintas clases sociales que integran nuestra nacionalidad (...) Los hombres saben actualmente, por amarga experiencia de centenares de años, que no puede haber convivencia y armonía dentro del cauce jurídico clásico, pues hoy en día no nos podemos limitar a proclamar, en forma verbalista, la libertad, la igualdad y la fraternidad, sino que debemos evitar mediante la defensa efectiva de las clases desvalidas de la sociedad que esos principios se conviertan únicamente en patrimonio de los pocos que tienen potencia económica y el consiguiente poder de dominar... (El Espíritu del 48, El Código de Trabajo).

Ahora bien, a pesar de que doctrinalmente se ha reconocido la importancia de la conciliación como un medio anticipado de finalización del proceso ordinario laboral, así como su impacto social como instrumento de solución de conflictos, considero que actualmente los y las juzgadores en esta materia no aplican esta figura tomando en cuenta el espíritu de quien legisló, es decir, como un verdadero canal para que las personas trabajadoras y partes empleadoras lleguen a un arreglo satisfactorio y, así, mantener la tan añorada paz social que busca el Derecho del Trabajo.

En la práctica, previo a la Reforma Procesal Laboral, el señalamiento para conciliación se hacía en la misma audiencia oral para la recepción de las pruebas ofrecidas por las partes involucradas en el proceso. Esto muchas veces se tornaba en una fugaz invitación para conciliar, pues quien juzgaba, en la mayoría de los casos, no se detenía con el tiempo necesario para resaltar la importancia y conveniencia de un arreglo satisfactorio. Ante la primera muestra negativa de quienes intervenían, casi de inmediato se superaba la etapa de conciliación y daba paso a la evacuación de las pruebas.

Era muy posible que con un poco de insistencia (aclaro no coacción) de parte del juez o jueza, podría sin mucho esfuerzo convencer a las partes de las bondades de este instituto

y llegar de esta forma a un final más equilibrado, pues, según se explicó líneas atrás, el juicio laboral está siempre impregnado de un alto contenido social, toda vez que lo resuelto impacta de forma directa la economía de una familia, de la empresa, del Estado, del país. De ahí que, la conciliación anticipada o previa introducida en la Reforma Procesal Laboral, con tonos muy distintos a la conciliación en juicio, se espera, sea una herramienta jurídica útil para alcanzar una solución pacífica a las controversias de orden laboral entre las personas trabajadoras y la parte empleadora.

3. CONCILIACIÓN ANTICIPADA EN LA REFORMA PROCESAL LABORAL

A partir de la puesta en marcha de la llamada Reforma Procesal Laboral del 25 de julio del 2017, la legislación laboral costarricense introduce en el Capítulo Cuarto, Sección I, artículo 459, las actuaciones previas a la actividad jurisdiccional como una solución alterna o anticipada.

Resulta importante subrayar que con la reforma procesal se potenció la conciliación como un remedio al conflicto, tanto así que en el ordinal 421 del Código de Trabajo se establece que el proceso laboral se rige por varios principios básicos tales como: las actuaciones prioritariamente orales, la sencillez, el informalismo, la oficiosidad relativa, la celeridad, la concentración, la inmediatez, la búsqueda de la verdad real, la libertad probatoria, la lealtad procesal, la gratuidad o costo mínimo y por supuesto, la conciliación.

El artículo 459 del Código de Trabajo establece que es facultativo para los trabajadores y trabajadoras someter la solución de sus conflictos, de forma previa a la intervención de los órganos jurisdiccionales, a conciliadores o conciliadoras o mediadores y mediadoras



privados o del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La solicitud de conciliación, debidamente planteada ante el citado Ministerio, interrumpirá la prescripción, la cual tampoco correrá mientras se ventila la cuestión en esa sede, por un plazo máximo de tres meses.

En lo que interesa para este análisis, la norma estipula que también podrán solicitarle al órgano jurisdiccional que antes de la presentación formal o de la tramitación del proceso, se intente la solución del caso mediante la conciliación, la cual estará a cargo del mismo órgano, preferentemente a cargo de un juez o una jueza conciliadora especializada, del despacho o del respectivo centro de conciliación judicial. En este caso, el proceso se mantendrá en suspenso hasta por tres meses, lapso durante el cual no correrá plazo alguno de prescripción. Esta regla también es aplicable a los empleadores o las empleadoras, en lo que respecta a las acciones o demandas que pretendan deducir en los órganos jurisdiccionales, pero si se tratara de una contrademanda o de pretensiones acumuladas, la suspensión del proceso solo podrá acordarse por el indicado lapso de tres meses para intentar la conciliación, a solicitud de ambas partes.

Esto que señala la norma y que da a la persona trabajadora y empleadora la posibilidad de solicitarle al órgano jurisdiccional, que antes de la presentación formal o de la tramitación del proceso, se intente la solución del caso mediante la conciliación, concuerda con fomentar este remedio al conflicto y fortalece, además, una cultura social de negociación que irá poco a poco construyendo conciencia de que es posible llegar a un arreglo exitoso y evitar el juicio laboral donde una tercera persona sea el o la juzgadora quien resuelva el asunto con base en lo que se pudo o no demostrar en la litis.

Esta modificación legal es sin duda alguna un paso gigante y que, ahora sí, materializa el espíritu del legislador de 1943 que era fomentar un cambio de mentalidad entre los trabajadores y sus empleadores para buscar una solución pacífica a la controversia, sea por el reclamo de prestaciones o, bien, para mejorar las condiciones en el centro de trabajo.

Para fortalecer la cultura de conciliación en controversias laborales, es necesario que las oficinas administrativas públicas o privadas, publiciten la importancia de esta salida legal como remedio antes del proceso laboral, dejando claro que es una facultad y que de acceder a la solución pacífica, lo resuelto será homologado por un juez o jueza de trabajo con carácter de cosa juzgada material, dando validez al acuerdo alcanzado entre las partes, con la seguridad de que la persona juzgadora fungirá como garante de que los derechos laborales de la persona trabajadora han sido respetados, sobre todo aquellos que son irrenunciables, de los cuales no se puede disponer libremente; comprendiendo el alcance de sus estipulaciones, pero también, deberá ser garante de que se cumpla con los requisitos de conciability, es decir, que solo podrá llegarse a un arreglo en aquellos casos en que la ley así lo permita para solucionar diferencias patrimoniales de naturaleza disponible (artículo 2 de la Ley Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, Ley 7727 que entró en vigencia el 14 de enero de 1998).

Resulta de vital importancia, para efectos de legalidad del acuerdo alcanzado entre las partes, la observancia de lo estipulado en el artículo 457 del Código de Trabajo en el sentido de que en toda conciliación deberán respetarse los derechos irrenunciables, indisponibles e indiscutibles de las personas trabajadoras. Esta disposición legal debe acatarse indistintamente si se está en presencia de una conciliación extrajudicial, judicial, previa o al momento de celebrar el juicio.

Los derechos irrenunciables, indisponibles e indiscutibles, son aquellos derechos laborales de orden constitucional, de los cuales ni las personas trabajadoras ni las partes empleadoras pueden disponer libremente. Sobre el particular la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia dispuso que:

Las vacaciones y el aguinaldo, son derechos indiscutibles que tienen los trabajadores y trabajadoras, independientemente del motivo de conclusión de la relación laboral. A diferencia del preaviso y de la cesantía, que son derechos que pierden los trabajadores/as cuando incurrir en alguna causal de despido; el aguinaldo y las vacaciones tienen como único supuesto de hecho para su configuración, la efectiva prestación del servicio; y no están sujetos a la causa de terminación de la relación laboral. (Sala Segunda, voto no. 2008-001042).

No debe confundirse la renuncia de derechos con la satisfacción expresa de la persona trabajadora, esto ha sido analizado recientemente por la misma Sala Segunda en el siguiente sentido:

En cuanto a la irrenunciabilidad de los derechos laborales, el canon 74 de la Constitución Política reza: “Los derechos y beneficios a que este Capítulo se refiere son irrenunciables (...)” y el ordinal 11 del Código de Trabajo estipula: “Serán absolutamente nulas, y se tendrán por no puestas, las renunciaciones que hagan los trabajadores de las disposiciones de este Código y de sus leyes conexas que los favorezcan”. Con base en esa normativa, este Despacho ha estimado que la validez de los acuerdos conciliatorios depende, entre otras cosas, de que se haya respetado el principio de irrenunciabilidad que opera en esta materia, dado el carácter tuitivo del Derecho de Trabajo; sin embargo, en el sublítem no puede considerarse que se haya lesionado dicho principio, ya que el petente no fue obligado a renunciar al pago de las horas extra laboradas, sino que él voluntariamente aceptó que ya se le habían pagado y que, por lo tanto, no existía deuda alguna por ese concepto. Es decir, reconoció la satisfacción de su pago, por lo que no pue-

de hablarse de una violación al principio de irrenunciabilidad. Lo que pretende el actor es desconocer la autoridad y eficacia de la cosa juzgada que la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos le concede a los acuerdos conciliatorios, cuando cumplen con las pautas establecidas, tal y como sucedió en la especie. (Sala Segunda, voto no. 00749 – 2021).

A pesar de que la persona juzgadora está llamada a poner en primer lugar la conciliación sobre el dictado de una sentencia, es claro que no puede pensarse de ninguna forma en exigir a las partes conciliar los asuntos, pues una de las características de esta figura es la voluntad libre, manifiesta y sin coacción para llegar a un arreglo. Sin embargo, debe persuadirles que este mecanismo legal evitará un juicio largo y costoso para estas y el Estado.

Aunque el artículo 459 citado no lo establezca, en la conciliación anticipada o previa, se mantienen las mismas reglas de la conciliación pura y simple, es decir, lo que expresen las partes en la audiencia de ninguna forma podrá utilizarse como prueba en juicio, de manera tal que la negativa a conciliar no podrá entenderse como un actuar de mala fe, privando la confidencialidad en esta etapa sin crear ningún tipo de presunción ni prejuzgar sobre el fondo, al tratarse de una solución alternativa al conflicto y, además, facultativa.

Superada esta etapa sin éxito, la parte trabajadora estará en plena libertad de presentar el proceso correspondiente, con la posibilidad de intentar de nuevo un arreglo conciliatorio en cualquier etapa del proceso, lo que podría implicar su finalización de forma anticipada, tanto desde el punto de vista de los gastos del proceso, así como la posibilidad de acceder a los derechos pretendidos, sin necesidad de esperar una sentencia firme, que puede o no ser beneficiosa a sus intereses.

Creemos que a través de lo regulado en el artículo 459 del Código de Trabajo, ha sido devuelto al instituto de la conciliación su naturaleza original: ser un instrumento de paz social en manos de quienes pueden hacer uso de este



y de quien puede autorizar su aplicación previo a entablar una demanda en sede laboral, lo cual contribuye fundamentalmente, como se ha dicho de manera reiterada, a la solución pacífica del conflicto.

La conciliación anticipada introducida en la Reforma Procesal Laboral es un mecanismo de paz social que permitirá que los conflictos individuales de trabajo tengan una dirección diferente a la mostrada en años previos a la reforma al Código de Trabajo, de forma tal que, en la negociación entre las partes, pueda originarse un ambiente de paz y tranquilidad que ayude al desarrollo del país.

Que ambas partes tengan la posibilidad de sentarse a la mesa de negociación con las herramientas legales necesarias, pero, además, con la participación garante de un juez o jueza de trabajo calificada y conocedora de la materia, permitirá llegar a un final exitoso en donde tanto trabajadores como empleadores puedan encontrar el equilibrio de una solución justa.

Además de la persona trabajadora, el empleador y el juez o jueza de Trabajo, con la Reforma Procesal laboral, también es posible la participación en la conciliación previa de un abogado o abogada de asistencia social, acompañamiento o asesoría que sin cuestionamientos ha permitido una igualdad de armas entre el trabajador o trabajadora y su patrono. Con este nuevo panorama, las fuerzas se equilibran, porque tal y como lo expone Ca-



banellas (2001) citando a De Morales (1944) refiriéndose a la subordinación expone: "...no hay duda que de que, dentro de su establecimiento, el patrono es soberano en sus órdenes y servicio. Y eso por una razón muy simple: en el régimen capitalista, en el cual vivimos, es el patrono el propietario de su negocio, y por eso se le juzga señor de los cielos y la tierra (...) la dependencia económica recoge como interpretación un nexo circunstancial y desprovisto de contenido jurídico..." (412).

Este desequilibrio de poder entre las partes, de una u otra forma, también estaba presente durante la etapa de conciliación antes de la Reforma Procesal Laboral, porque mientras que la persona trabajadora urgida de sus prestaciones o con la intención de mejorar sus condiciones laborales llegaba a la cita judicial sin acompañamiento letrado, únicamente con la información a la que había tenido acceso, o bien, la suministrada en algunas ocasiones por el Ministerio de Trabajo. Por su lado, el empleador, quien tiene la posibilidad económica, se acompañaba de uno o más profesionales en Derecho, dejando en clara desventaja al trabajador o trabajadora en la negociación.

¿Significa esto que la conciliación no debía darse? De ninguna forma. Una terminación temprana de la controversia en la que ambas partes veían satisfechas sus pretensiones permitía a la persona trabajadora acceder antes de tiempo, a las tan necesitadas prestaciones laborales, mientras que el patrono daría por terminado un capítulo, que eventualmente podría implicarle una condenatoria en costas del proceso, así como el pago de intereses moratorios o indexación de las sumas adeudadas.

Tampoco hay duda de que el Estado, entiéndase Poder Judicial en el caso costarricense, también se beneficia con una terminación anticipada del proceso, pues ello implica menos gasto del presupuesto en los procesos judiciales. En este sentido Romero (2000) plantea:

[C]uando los derechos que se consideran violados al surgir el conflicto pertenecen a la esfera dispositiva de su titular, como ocurre generalmente en el ámbito civil y en el laboral, el proceso en ningún caso resulta necesario, sino que las particulares son libres de acudir a él o de resolver el conflicto por vías distintas que el ordenamiento les ofrece (...) en esta idea late el fundamento de la conciliación, que hay que buscar en el hecho de que normalmente resulta preferible resolver el litigio por un acuerdo al que voluntariamente lleguen las partes, que la solución impuesta por otra persona, por muy imparcial que sea, por mucha autoridad de que goce y aunque esté investida de la potestad jurisdiccional. Por supuesto que el proceso siempre debe poder resolver el conflicto, constituyendo el instrumento que tiene la jurisdicción para ello. Pero lo que al Estado le interesa es la conservación del orden jurídico y de la paz social, de manera que cuando estos objetivos se pueden conseguir por medios distintos del proceso, el Estado deja a los particulares en libertad de acudir a ellos. En este orden de ideas, HERCE QUEMADA puso de manifiesto la conveniencia de evitar el proceso, que resulta un mal costoso para el Estado y para los particulares (39-40).

No obstante, los beneficios de esta figura, tal y como lo refiere Ojea (2007) habían quedado en desuso y, en su lugar, las partes recurren a otro tipo de arreglos para finalizar el conflicto:

La conciliación es un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador (...) No cabe duda de la crisis por la que atraviesa esta primera etapa de la trilogía en algunos países, hasta el punto de que llega a suprimirse o a sustituirse por otras fórmulas más en boga, como

el arreglo directo. Hay una sensación de inutilidad en torno a esta figura, que parece haber sido desplazada por el segundo elemento de la trilogía. En realidad la mediación cumple buena parte de los pedimentos de la conciliación, sobre todo la de que sean las partes las que alcancen la avenencia, y tiene además algunas ventajas sobre aquélla, por lo que parece haberse producido una fago citación de una por la otra, y la ocupación del espacio abandonado con la fórmula del arreglo directo (109).

Así entonces, con los cambios introducidos en la Reforma Procesal Laboral, entre los que atañen a este análisis, la figura de la conciliación anticipada o previa, ahora con la participación de las partes, un juez o jueza de trabajo de garantía y la asistencia de un abogado o abogada de lo social, considero que hay un equilibrio de poder, pero, además, se potencia esta alternativa como una forma anticipada para evitar el proceso judicial y encontrar una solución pacífica al conflicto laboral.

4. DEFENSA PÚBLICA LABORAL

A partir del 25 de julio del 2017, en el artículo 454 del Código de Trabajo se creó la Defensa Pública Laboral (asistencia legal gratuita) para las personas trabajadoras cuyo ingreso mensual último (al momento de finalizar la relación laboral) o actual (al momento de presentar la demanda) no supere dos salarios base del cargo de auxiliar administrativo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley no. 9289, Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico del 2015, que actualmente está fijado en 806.900 colones, con las excepciones que la misma ley determina, que en este caso son: personas menores de edad, mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia o



cuando se alegue cualquier discriminación, de las fijadas en el numeral 404 del cuerpo legal citado.

Con respecto a la participación de la Defensa Pública Laboral o abogados o abogadas de asistencia social como lo señala la norma, no se hará un análisis descriptivo de las muchas funciones que realiza, pues, es claro que su intervención es muy amplia y dependerá de la complejidad de cada caso.

No obstante lo anterior, en concordancia con las competencias dadas por quien legisló en el ordinal 454 del Código de Trabajo y en íntima relación con el tema principal de este artículo, es necesario resaltar los esfuerzos en conjunto de la Unidad Laboral de la Defensa Pública para que la conciliación previa sea una herramienta útil y eficaz para alcanzar, no solo la paz social por medio de una solución originada en las partes en controversia, sino que, también, para cumplir con el mandato constitucional de una justicia pronta y cumplida (artículo 41 de la Constitución Política). Para alcanzar la meta, entiéndase la conciliación previa, la Unidad Laboral ha implementado o ideado distintas estrategias con el propósito de agotar esta vía. Entre los mecanismos aplicados pueden citarse a manera de ejemplo, invitación a la parte empleadora por distintos medios, remitiendo notas de conciliación, correos electrónicos, llamadas telefónicas, reuniones para fijar acuerdos y solicitar posteriormente la homologación por parte del juez o jueza de trabajo, siempre en resguardo de los intereses de la persona trabajadora.

“Esta solución ha permitido descongestionar los Juzgados de Trabajo debido a que se evita judicializar la controversia entre personas trabajadoras y partes empleadoras”

Cabe resaltar que estas estrategias suenan sencillas, pero contrario a esto, exigen y demandan una gran labor y entrega hasta concretar la conciliación.

Tal y como se ha mencionado en este análisis, esta solución ha permitido descongestionar los Juzgados de Trabajo debido a que se evita judicializar la controversia entre personas trabajadoras y partes empleadoras.

Ahora bien, según los datos estadísticos suministrados por la Licda. Ana Briceño Yock, Supervisora de la Unidad Laboral, desde el 25 de julio del 2017 hasta agosto del 2020, se han materializado un total de 2833, distribuidas por provincia incluyendo cada una de las jurisdicciones que pertenecen a esta. Así, por ejemplo, en San José se han realizado 1423, en Alajuela 541, en Cartago 136, en Heredia 145, en Guanacaste 180, en Puntarenas 139, en Limón 169 y en la Zona Sur del país, la cual ha sido registrada de forma separada, un total de 100 conciliaciones previas.

De esta información, se desprende que, a partir de la implementación de la Reforma Procesal Laboral, 2833 conflictos laborales, fueron resueltos sin judicializarse, con lo cual, no solo las partes han evitado gastos del proceso, sino que el Estado, en este caso, el Poder Judicial, se ha ahorrado parte importante del presupuesto en la realización de juicios, dineros públicos que pueden ser destinados a otros fines en la Administración de Justicia.

Es claro que, en estos casi tres mil asuntos, por medio de la conciliación anticipada, las partes han encontrado la paz social, pero además y, muy importante, la persona trabajadora ha tenido acceso a una justicia pronta y cumplida, acompañada en todo momento y durante esta

etapa, de una persona profesional especialista en materia laboral, que ha velado porque sus derechos laborales sean respetados.

5. CONCLUSIÓN

Es necesario resaltar que desde la entrada en vigor de la Reforma Procesal Laboral el 25 de julio del 2017 hasta agosto del 2020, con la participación de la Unidad de Asistencia Social de la Defensa Pública, la conciliación anticipada ha sido fomentada para solucionar el conflicto laboral entre las partes, siendo esta una herramienta útil y ágil, para que la persona trabajadora acceda de forma celeré al pago de sus prestaciones o, bien, a la mejora de las condiciones labores.

Finalmente, se hace un llamado a la efectiva promoción y divulgación de este instituto jurídico, para que se siga empleando de forma exitosa como hasta ahora se ha logrado, siempre con la mirada puesta en la satisfacción y resguardo de los derechos de la persona trabajadora y la búsqueda del precepto constitucional de una justicia pronta y cumplida.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Constituyente (1949). Constitución Política de Costa Rica.
- Asamblea Legislativa (1943). Código de Trabajo. Ley no. 2 del 29 de agosto de 1943.
- Asamblea Legislativa (1998). Ley Resolución Alterna de Conflictos y Promoción de la Paz Social. Ley no. 7727 del 14 de enero de 1998.
- Asamblea Legislativa (2017). Reforma Procesal Laboral. Ley no. 9343 del 26 de julio de 2017.

Cabanellas G. (2001). *Compendio de Derecho Laboral*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta.

Cabanellas G. (2001). *Diccionario de Derecho Laboral*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta.

Castro, A. (1972). La conciliación en los conflictos económicos-sociales y la Huelga en la Legislación centroamericana. *Revista de Ciencias Jurídicas*. Universidad de Costa Rica.

El Espíritu del 48 (15 de marzo de 2015), *El Código de Trabajo*. Extraído de: <http://www.elespiritudel48.org/docu/h085.htm>

García J. (2005). La conciliación laboral. España. Editorial Lex nova. P 41,43.

Ojea (2007) Métodos y prácticas en la solución de conflictos laborales: un estudio internacional (p.109). Extraído el 15 de marzo de 2011 desde: <http://personal.us.es/josemgomez/documentos/Ojeda%20OIT.pdf>

Romero, M. (2000). La conciliación en el proceso laboral. España. Editorial Tirant Lo Blanch, S.L". P 39,40.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Sentencia 1042 del 10 de diciembre del 2008.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Sentencia 749 del 21 de abril del 2021.

